

# CHSCT du 10 juillet 2015

## Compte rendu des représentants du personnel

---

### Examen de l'ordre du jour

#### 1. Approbation des PV de CHSCT

Le PV concernant le CHSCT du 16/10/14 est approuvé avec 2 votes exprimés.

Le PV concernant le CHSCT du 17/03/15 est approuvé à l'unanimité avec 2 membres qui ne prennent pas part au vote.

#### 2. Compte rendu d'activités du conseiller de prévention (Joël GIRARDEAU)

Ce compte rendu ne concerne pas l'intégralité du réseau, il représente la trame du travail réalisé sur l'année. Il faudra y intégrer les comptes rendus "locaux".

##### 1. La santé et la sécurité des personnes (médecine de prévention)

- La pénurie de médecin de prévention est telle que les recherches pour le réseau n'ont pas abouti. Cette recherche se poursuit avec l'ensemble du réseau et d'autres opérateurs.
- Certains sites bénéficient encore d'accord avec leur rectorat pour des visites d'aptitude mais pas pour la médecine de prévention.
- En cas de besoin ponctuel la direction générale a pu obtenir des interventions de services académiques
- Un groupe de travail devrait être constitué pour :
  - améliorer la rapidité de l'information
  - préciser les procédures d'alerte
  - aider à la mise en place d'une médecine préventive
  - proposer une procédure pour les remontées de situations problématiques.  
(Pour l'instant le parcours envisagé est : Agent -> CHSC Territoriale (ou RAF de la DT) -> Anonymé CHSCT National -> Demande vers l'académie

##### 2. Les lettres de cadrage et de mission des assistants de prévention

- Des modèles ont été envoyés en juin aux directions territoriales. Ceux sont les directeurs territoriaux qui signent la lettre de mission (délégation de la signature du DG).

##### 3. Les formations des assistants de prévention du réseau

Des formations ont déjà été dispensées. Le réseau des assistants doit être animé et accompagné. Une mutualisation des "bonnes" pratiques reste à faire.

M. Girardeau reste disponible pour tous les assistants de prévention du réseau.

#### 4. Le document unique (DU)

Un outil en ligne a été développé en interne. Il a été utilisé pour les sites "ex-CNDP" et sera bientôt accessible par les autres sites.

#### 5. Les registres de sécurité

- a. **Santé et sécurité au travail**
- b. **Dangers graves et imminents**
- c. Évaluation des risques professionnels (DU)
- d. Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement
- e. Incendie (ERP)

Les deux premiers doivent être présents sur chaque site.

Le service édition de Chasseneuil-du-Poitou devrait faire une maquette de ces deux documents (avec un signalement par page en triplicata) pour les faire imprimer par un de nos prestataires. Ce travail sera réalisé en interne car les documents proposés dans le commerce sont très chers.

Si un site n'a pas de registres, des versions transitoires doivent être mises en place dès septembre.

#### 6. Les autres interventions

Différents contacts avec les assistants de prévention en place (Assistances et conseils)

---

Important :

- Les deux registres HSCT, santé et sécurité au travail et dangers graves et imminents, ont une place importante dans le dispositif. Il faut les intégrer dans notre activité professionnelle (former et informer sur l'utilisation).
  - Ces registres devront être en double exemplaire (un interne et un pour nos publics) sur chaque site.
  - Il doit y avoir un assistant de prévention par site qui doit avoir une lettre de cadrage de sa direction territoriale ou académique.
  - Les assistants de prévention assisteront aux Commissions HSCT et seront en relation avec le conseiller de prévention du réseau (Joël Girardeau). Leur mission principale : trouver des solutions concrètes aux problèmes HSCT.
  - La direction générale a créé un poste de chargé de qualité de vie au travail dans le but de favoriser la communication, la mise en place de procédure et l'organisation générale.
-

### 3. Point d'étape sur la mise en place des CHSCT locales (Commissions HSCT)

Le RI des commissions est en voie d'intégration au RI du comité (chantier en cours).

Les comptes rendus commissions HSCT ont fait apparaître des points de convergence (remarque : celui de Chasseneuil n'a pas été reçu).

Ci-après une reprise partielle des interrogations communes ou des points soulevés dans plusieurs commissions :

- Formations des personnels : RPS, TMS, membres de CHST, Secourisme Sauveteur du Travail
- Mise en place des registres sur tous les sites
- Mettre les RPS dans le DU (document unique)
- Signalement au médecin de prévention, (au CHSCT national ?)
- Demandes de mises aux normes accessibilité pour le public
- Visite médicale tous les 5 ans
- Communication des avancées des questions RH
- Télétravail
- Conditions d'exercice du mandat syndical et fonction des membres des CHSCT
- Horaires adaptés des personnels "mise à disposition" (MAD)
- Les primes et indemnités mensuelles
- Harmonisation des fiches de postes au niveau national

---

Important :

- Les représentants du personnels aux Commissions HSCT sont des interlocuteurs privilégiés pour le dialogue social avec la direction territoriale ou académique mais ils sont aussi le relais avec le CHSCT national pour les situations qui ne trouvent pas de solution localement. Ils sont considérés comme représentants syndicaux.
- Les représentants du personnel bénéficient d'un contingent annuel d'absence permettant l'exercice des missions HSCT (en général 2 à 3 jours, [texte de référence](#))
- Un tableau d'affichage HSCT doit permettre sur chaque site de connaître les interlocuteurs intervenants sur ce thème (et l'affichage d'informations HSCT)
- Les comptes rendus des commissions HSCT devrait être déclinés en deux versions :
  - une "communicable" à l'ensemble du réseau (intranet)
  - une "confidentielle" pour le CHSCT uniquement

- Certains comptes-rendus n'ont pas été signés. Pour la suite, un compte-rendu ne sera considéré comme valide que s'il est signé par les 2 parties. La direction générale tient à ce que toutes les interventions des représentants du personnel y soient inscrites.
  - Les Commissions HSCT territoriales sont organisées 1 mois avant le Comité HSCT national. La remontée des comptes rendus devrait donc se faire dans les 15 jours qui suivent les commissions pour pouvoir être traitées correctement.
- 

#### **4. Point d'étape sur la mise en place des groupes de travail relatifs au règlement intérieur de Réseau Canopé (RI)**

Les groupes de travail RI ont souvent été organisés sans directives précises.

Les autres groupes ne se sont pas encore réunis.

Il a été observé une disparité dans la mise en place des groupes de travail : certains se sont tenus et sont terminés, d'autres ne se réuniront qu'à partir de septembre.

Une note de service devrait, de nouveau, préciser : le calendrier, la constitution et les objectifs de ces groupes.

---

**Important :**

- Les groupe de travail sur le Règlement Intérieur ont pour but d'arriver à un RI adopté début 2016 pour être applicable à la rentrée de septembre 2016. La prochaine échéance de décembre doit permettre de faire une synthèse des documents proposés par les territoires.
  - Ce RI pourra (ou pas) comporter des spécificités comme c'est déjà le cas dans le RI actuel avec le musée national de l'Éducation et la librairie de l'Éducation.
  - Certaines dispositions particulières applicables aux personnels affectés dans les anciens centres régionaux de documentation pédagogique du règlement intérieur du Réseau Canopé restent en vigueur :
    - 1.1.3.2.1 Durée d'une semaine de travail (Personnels titulaires - Contractuels de droit public et privé de plus de 10 mois)
    - 1.1.4.1 Durée de la journée
    - 1.1.4.2 Durée de la demi-journée
    - 1.1.4.7.2 Continuité du service aux usagers
    - 1.1.8.2 Congés
-

## 5. Information relative aux actions de formation des membres de CHSCT et des assistants de prévention

Pour les assistants de prévention :

Le programme sera adapté en fonction des nominations des assistants de prévention.

Pour les membres des CHSCT :

Le plan de formation répond aux besoins actuels avec une formation générale de 3 jours pour les membres des commissions HSCT et de 5 jours pour les membres du comité HSCT.

L'organisme de formation (REOR) connaît bien notre établissement pour y avoir déjà dispensé des formations appréciées (par les personnels formés l'an dernier).

## 6. Information relative aux modalités et calendrier d'élaboration du document unique de Réseau Canopé

Pour l' "ex-CNDP", les visites des locaux ont déjà été effectuées ainsi que 359 entretiens (sur 371).

Nous avons eu une présentation de la cotation des risques sur l'outil informatique.

Cet outil est en cours d'évolution pour permettre aux territoires d'y accéder avec des niveaux de visibilité différents (Mise à jour prévue pour le mois de septembre 2015).

---

**Important :**

- **L'outil informatique a trois niveaux de visibilité :**
    - Un pour les DT (Une DT ne voit les détails que de sa responsabilité)
    - Un niveau superviseur (Assistant de prévention du réseau et DG)
    - Un niveau de consultation pour l'ensemble pour personnel (entièrement anonyme)
  - **Les assistants de prévention sont les acteurs principaux de ce chantier**
  - **Les préconisations pour les entretiens :**
    - dans un espace confidentiel
    - par l'assistant de prévention accompagné au choix par :
      - un représentant du personnel
      - le RAF
      - une personne extérieure (par exemple : un assistant d'une autre académie)
    - 30 minutes
  - **Idéalement ce travail devra être fini en décembre 2015 pour servir à la construction du plan d'action de prévention 2016 (les dépenses prévisionnelles du PAP seront inscrites au budget de l'établissement)**
-

## **7. Information relative à l'élaboration de l'agenda d'accessibilité**

40 sites d'état (propriété Canopé ou France Domaine) sont prioritaires, pour le reste des bâtiments nous sommes en location ou en mise à disposition.

L'agenda d'accessibilité prendra en compte nos personnels et nos publics handicapés pour tous les types de handicap.

La date de limite de dépôt de l'agenda d'accessibilité est normalement le 27 septembre 2015, mais un délai nous sera sans doute accordé jusqu'en avril 2016.

Les situations sont hétérogènes (plusieurs catégories d'ERP = Établissement Recevant du Public).

---

### **Important :**

- La réalisation s'étendra sur une période de 3 à 6 ans (+ de 30 implantations)
- Les travaux sont souvent à la charge des propriétaires
- Les procédures de mise en accessibilité pour les bâtiments en location sont plus longues à traiter.
- Généralement nos bâtiments sont classés ERP, pour économiser il va falloir cibler les lieux précis qui resteront ERP.
- Pour les implantations dont nous ne sommes pas propriétaires : il devrait exister des documents qui désignent qui est responsable de quoi. Mais ces documents n'existent pas => négociations à venir
- L'urgent (et le minimum à faire rapidement): la signalétique adaptée à l'accessibilité !

---

## **8. Information relative au PAS : bilan des actions menées et évolutions possibles dans le contexte de refondation (mesures relatives au bien-être des personnels au travail)**

Pas de retour exploitable des cellules d'écoute (l'anonymat est respecté sans garder l'origine des appels et pas de moyen de différencier les appels venant de Canopé)

Au dispositif d'aide (315 jours hors partenariat) s'ajoute 419 jours de formation qui ont été dispensés dans le cadre de ce partenariat MGEN.

---

### **Important :**

- Le partenariat avec la MGEN évoluera peut-être avec la possibilité de groupes de paroles et d'intervention en médiation.

- Certaines formations sont prises en charge par la MGEN
  - Une semaine du bien-être a été proposée à la direction générale (c'est peut-être un des chantiers pour le chargé de qualité de vie au travail).
- 

## Questions diverses

Suite à diverses alertes, les membres du CHSCT ont eu de longs échanges concernant 5 sites. Les réponses et les suites pour ces sites ont été (ou seront) exposées aux personnes concernées.

---

## Autres Points

Les entretiens des personnels avec les directeurs territoriaux n'ont parfois pas été faits... ou déjà faits deux fois.

Pour les situations individuelles, les responsables des commissions ou des groupes RH peuvent solliciter les DT pour en discuter.

**Il est prévu la tenue d'un tableau qui retracerait individuellement la situation passée et à venir des collègues en situation délicate.**

Actuellement, **nous ne sommes pas dans la logique de positionnement des collègues.**

---

### Important :

- Chantiers RH :
  - Répertoire des métiers du réseau Canopé (à ne pas confondre avec fiche de poste)
  - Répertoire des compétences (suite de l'enquête ...)
  - Harmonisation des feuilles de postes (actuellement 820 intitulés...)
  - Repositionnement de collègues (avec entretien préalable) puis identification des besoins la création de fiche de poste
  - Les renouvellements ne sont pas systématiques
- Conditions de travail :
  - Une expérimentation sur le télétravail peut être faite
  - Il faut développer une culture de l'alerte auprès de nos collègues et nos cadres

- Régime indemnitaire : Le RIFSEEP sera mis en place à la fin de l'année pour certains corps (pas de baisse de prime lié à cette mise en place)

---

Les représentants du personnel présents :

Marie-Odile DUPONT et Grégory DUPREZ (SEPIDOP CGT)  
Delphine ROGER et Martine GAGNON (SGENCFDT)  
Dominic DI ROSA et Arnaud DECHELLE (FSU)  
Corinne LUCAS (SNPTES)  
Stéphanie LACOSTE et Monique DELANNAY (UNSA)